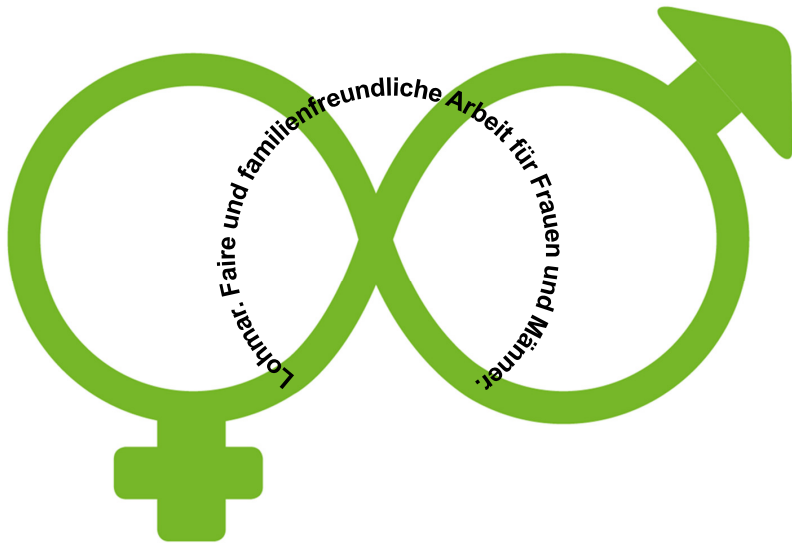


Lohmar. Fair und familienfreundlich.  
Für Frauen und Männer.



# Gleichstellungsplan 2019 - 2023



## Inhaltsverzeichnis:

<b>I. Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>II. Allgemeines</b>	<b>6</b>
1. Rechtliche Grundlagen	6
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer	6
3. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	6
<b>III. Daten und Fakten</b>	<b>8</b>
1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen	8
1.1. Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
1.2. Beschäftigtengruppen	8
1.3. Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen	9
1.3.1. Aufschlüsselung nach Laufbahnen	9
1.3.2. Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	10
1.3.3. Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen	11
1.4. Aufgabenbereiche	11
1.4.1. Ingenieurinnen und Ingenieure	12
1.4.2. Technikerinnen und Techniker	12
1.4.3. Sozialdienst	12
1.4.4. Erziehungsdienst	13
1.4.5. Übrige Verwaltung	13
1.5. Führungspositionen	13
1.5.1. Amtsleitungen	14
1.5.2. Abteilungsleitungen	14
<b>IV. Gendersensible Personalentwicklungsmaßnahmen</b>	<b>15</b>
1. Work-Life-Balance	15
1.1. Flexible Arbeitszeiten	15
1.2. Teilzeitangebote	15
1.3. Mobile Arbeit	16
1.4. Elternzeit und Beurlaubung	17
2. Leistungsorientierte Bezahlung	17
3. Karrierechancen	18
3.1. Ausbildung	18
3.2. Weiterbildung	18
3.3. Fortbildung	19
3.4. Höhergruppierungen und Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Aufgaben	19

<b>4. Personalgewinnung</b>	20
<b>4.1. Stellenausschreibungen</b>	20
<b>4.2. Vorstellungsgespräche</b>	21

<b>V. Sonstige Einrichtungen</b>	22
----------------------------------	----

<b>1. Freiwillige Feuerwehr</b>	22
<b>2. Schulen, Kindertagesstätten und weitere Einrichtungen</b>	22
<b>2.1. Grundschulen</b>	23
<b>2.2. Weiterführende Schulen</b>	23
<b>2.3. Kindertagesstätten</b>	23
<b>2.4. Offene Ganztagschulen</b>	23
<b>2.5. Weitere Einrichtungen</b>	23

<b>VI. Inkrafttreten</b>	24
--------------------------	----

**Anlagen:**

1. Übersicht der in 2016 – 2018 zu erreichenden Ziele inkl. Umsetzung	25
2. Übersicht der in 2019 – 2023 zu erreichenden Ziele	26
3. Datenerhebung zum Datum 30. Juni 2018 Mitarbeiter/-innen nach Geschlecht, Status, Entgeltgruppen und Beschäftigungsumfang	27

## I. Einleitung

Der hier vorliegende erste Gleichstellungsplan der Stadt Lohmar löst den bisherigen Frauenförderplan nach Inkrafttreten der Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) zum 15. Dezember 2016 ab.

In der Neufassung des LGG steht insbesondere die Angleichung des Anteils von Frauen und Männern in Führungspositionen im Fokus. Mit seiner Ausrichtung auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Lohmar hat zum Ziel, Frauen und Männern in ihrer Berufstätigkeit Chancengleichheit zu gewähren.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Lohmar sollen bei der Ausübung ihres Berufes und der Übernahme familiärer Pflichten unterstützt werden, um eine faire Verteilung aller Aufgaben zwischen Mann und Frau zu fördern.

Der Gleichstellungsplan soll ferner die berufliche Weiterentwicklung aller Frauen und Männer ermöglichen und dabei die individuellen Bedürfnisse und Belastungen berücksichtigen. Er ist somit als wesentliches Instrument der Personalplanung zu betrachten.

In den neuen Gleichstellungsplan wurde zur besseren Übersicht über die erfolgten und erforderlichen Maßnahmen der Bericht zum Frauenförderplan 2016 – 2018 integriert. Damit können in allen Erhebungspunkten auch unmittelbar die bisherigen Erfolge und die zuvor sowie für die Zukunft definierten Bedarfe abgelesen werden.

## **II. Allgemeines**

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Nach Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit dieser Regelung ist der Staat unmittelbar in der Pflicht, das Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplans ist das LGG. Dieses verpflichtet die Kommunen, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen. Ohne existierenden Gleichstellungsplan sind Personalentscheidungen wie Einstellungen und Beförderungen nicht möglich.

Die Führungskräfte der Stadt Lohmar tragen nach § 5 Abs. 10 LGG die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

### **2. Geltungsbereich und Geltungsdauer**

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Lohmar mit allen städtischen Einrichtungen.

Er gilt ab 1. Januar 2019 für die Dauer von fünf Jahren. Der Gleichstellungsplan ist im Anschluss fortzuschreiben. Ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen ist dem Rat in diesem Rahmen vorzulegen.

Zwei Jahre nach Inkrafttreten ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für die Erstellung des Zwischenberichts erfolgt für den Zeitraum 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2020 eine erneute Datenerhebung. Der Rat ist über das Ergebnis und eventuell erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen zu informieren.

Für den Zeitraum 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2023 erfolgt eine abschließende Datenerhebung, auf deren Basis eine Fortschreibung des Gleichstellungsplans erfolgt. Hierin sind auch die Ergebnisse der Personalentwicklung sowie die getroffenen Maßnahmen zur Gleichstellung darzustellen.

### **3. Bestandsaufnahme und Zielvorgaben**

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurden eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur<sup>1</sup> durchgeführt sowie eine Prognose für die zu besetzenden Stellen und möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

Auf der Grundlage der ermittelten Ergebnisse der Bestandsaufnahme wurden Zielvorgaben erstellt.

---

<sup>1</sup> Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind keine Beschäftigten im Sinne des LGG (§ 3 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Zielvorgaben müssen geeignet sein, den Frauenanteil in den Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 % zu erhöhen.

Sie beschreiben die Möglichkeiten, den Frauenanteil bei der Stadt Lohmar innerhalb des Berichtszeitraumes in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Dort, wo keine Zielvorgaben getroffen wurden, sind derzeit keine Veränderungen in Form von Austritten aus dem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis absehbar oder ein Frauenanteil von 50 % ist bereits erfüllt.

Damit auch Arbeitsplätze einbezogen werden, deren Freiwerden sich erst während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ergibt, sind die Zielvorgaben bei Änderungen der personellen Situation anzupassen. Hierzu werden im Rahmen von Stellenaus-schreibungsverfahren grundsätzlich aktuelle Daten ausgewertet.

### III. Daten und Fakten

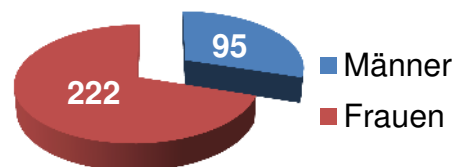
Eine detaillierte Datenerhebung mit Stand 30. Juni 2018 ist dem Gleichstellungsplan als Anlage 3 beigefügt.

Die erfassten Daten sind nicht analog der Stellen im Stellenplan zu betrachten, da im Rahmen des Gleichstellungsplans Personen und tatsächliche Eingruppierungen und nicht Stellen erfasst werden.

#### 1. Geschlechterverteilung in verschiedenen Gruppen, Bereichen und Positionen

##### 1.1 Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei der Stadtverwaltung Lohmar arbeiteten zum Erhebungszeitpunkt (30. Juni 2018) 317 Personen im aktiven Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis.

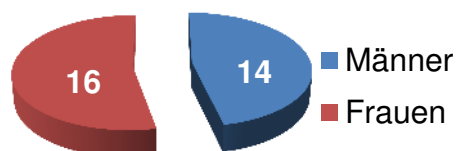


Von den 317 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 222 Frauen (70 %) und 95 Männer (30 %). Die Zahl der Mitarbeiterinnen übersteigt die Anzahl der Mitarbeiter somit deutlich.

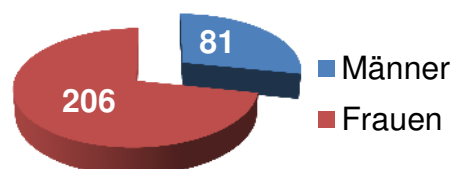
##### 1.2 Beschäftigtengruppen

Bei der Stadt Lohmar sind verbeamtete und tariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. In den einzelnen Beschäftigungsgruppen stellt sich die geschlechtsspezifische Verteilung wie folgt dar:

Beamtinnen und Beamte



tariflich Beschäftigte



Im Bereich der Beamten/-innen ist das Verhältnis von Frauen zu Männern mit 16 (53 %) zu 14 (47 %) nahezu ausgeglichen, wobei der Anteil der Frauen überwiegt. Bei den tariflich Beschäftigten sind 206 Frauen (72 %) und 81 Männer (28 %) tätig.



## 1.3 Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

### 1.3.1 Aufschlüsselung nach Laufbahnen

Die Nachbesetzung von Stellen erfolgt im Rahmen der Bestenauslese, unabhängig vom Status als Beamter/-in oder Beschäftigte/-r. Insoweit werden bei der Ermittlung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen beide Beschäftigungsarten nebeneinander betrachtet.

Das bisher bestehende Laufbahngruppensystem der Beamtinnen und Beamten hat sich im Rahmen einer Gesetzesnovelle des LBG NRW im Jahr 2016 verändert. Nunmehr werden die unterschiedlichen Laufbahngruppen nach Einstiegsämtern (EA) wie folgt differenziert:

ehem. Bezeichnung	Laufbahngruppe/ Einstiegsamt	Besoldungsgruppen	Entgeltgruppe (TVöD)	Entgeltgruppe (Sozial- und Erziehungsdienst)
einfacher Dienst	LGr.1, 1. EA	A 3 – A 6	EGr. 1 - 3	S 2
mittlerer Dienst	LGr.1, 2. EA	A 6 – A 9 (+Z)	EGr. 4 – 9a	S 3 – S 8b
gehobener Dienst	LGr.2, 1. EA	A 9 – A 13	EGr. 9b – 12	S 10 – S 18
höherer Dienst	LGr.2, 2. EA	A 13 – A 16	EGr. 13 – 15	-

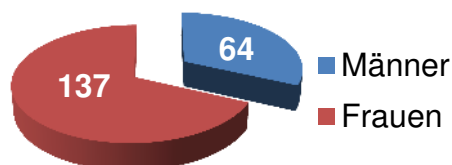
In den unterschiedlichen Laufbahnen gestalten sich die geschlechtsspezifischen Verteilungen bei der Stadt Lohmar wie folgt:

#### Entgeltgruppen 1 – 3 sowie S 2



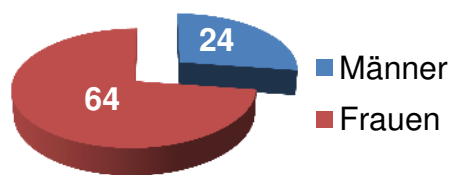
Frauenanteil: 84 %

#### Besoldungsgruppen A 6 – A 9 + Zulage (LGr. 1, 2. EA), Entgeltgruppen 4 – 9a sowie S 3 – S 8b



Frauenanteil: 68 %

Besoldungsgruppen A 9 – A 13 (LGr. 2, 1. EA), Entgeltgruppen 9b – 12 sowie S 10 – S 18



Frauenanteil: 73 %

Besoldungsgruppen A 13 – A 15 (LGr. 2, 2. EA), Entgeltgruppen 13 – 15



Frauenanteil: 56 %

Hier zeigt sich, dass die Stadt Lohmar derzeit auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen bezogen auf den Frauenanteil gut aufgestellt ist. Da bereits bekannt ist, dass sich die Anzahl der Männer im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 um drei Personen erhöhen wird, ist eine Erhöhung des Frauenanteils weiter anzustreben.

**➔ Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen in den höchsten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (ehem. „höherer Dienst“) soll auch in Zukunft mindestens 50 % betragen.**

### 1.3.2 Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Zur besseren Übersicht werden hier nur die Besoldungs- und Entgeltgruppen aufgeführt, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Eine Übersicht über alle Besoldungs- und Entgeltgruppen befindet sich in Anlage 3.

Mit Stand 30. Juni 2018 besteht in folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Männer	%-Satz	Frauen	%-Satz
A 15	1	100 %	0	0 %
A 13	1	100 %	0	0 %
A 12	5	63 %	3	38 %
A 7	2	67 %	1	33 %
EGr. 7	3	60 %	2	40 %
EGr. 6	24	62 %	15	38 %
EGr. 5	19	51 %	18	49 %
EGr. 4	3	75 %	1	25 %

Bei den Besoldungsgruppen A 14, A 9 und A 6 besteht im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (1. Juli 2015 bis 30. Juni 2018) keine Unterrepräsentanz mehr.

### 1.3.3 Zusammenfassung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen

Abschließend werden die Mitarbeiter/-innen im Beamten- und Beschäftigtenverhältnis in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammenfassend betrachtet, soweit eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben ist. Bei der zusammenfassenden Betrachtung äquivalenter Besoldungs- und Entgeltgruppen ergeben sich folgende Unterrepräsentanzen.

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Männer	%-Satz	Frauen	%-Satz
A 15 / EGr. 15	1	100 %	0	0 %
A 13 LGr. 2, 1. EA	1	100 %	0	0 %
A 12 / EGr. 12 / S 18	6	60 %	4	40 %

In der Gruppe A 15 / EGr. 15 scheidet ein Mitarbeiter im Berichtszeitraum aus. Hier sollte eine Nachbesetzung durch eine Frau erfolgen.

In der Gruppe A 13 handelt es sich um einen Beamten, der in 2019 ausscheidet. Hier erfolgt keine Nachbesetzung, da es sich um eine Aufgabenwahrnehmung beim Jobcenter handelt, die künftig nicht mehr von einer/einem kommunalen Mitarbeiter/-in übernommen wird.

In der Gruppe A 12 / EGr. 12 / S 18 scheidet ein Mitarbeiter im Berichtszeitraum aus. Hier sollte ebenfalls eine Nachbesetzung durch eine Frau erfolgen.

In den unterrepräsentierten Gruppen wird bei den Stellenausschreibungen weiterhin durch einen entsprechenden Hinweis auf die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hingewiesen, um eine Angleichung zu erreichen.



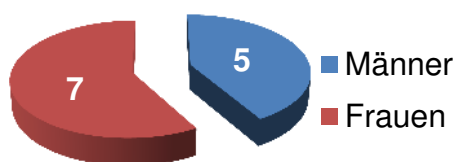
**Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen in diesen zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen soll auf 50 % gesteigert werden.**

### 1.4 Aufgabenbereiche

Es ist zu berücksichtigen, in welchen Bereichen der Verwaltung Frauen bisher noch unterrepräsentiert sind, um dies sukzessive zu ändern.

Hier werden die Bereiche Ingenieurstätigkeit, Technik, Sozialdienst, Erziehungsdienst und übrige Verwaltung betrachtet.

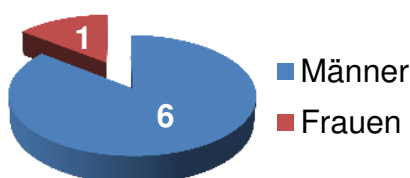
### 1.4.1 Ingenieurinnen und Ingenieure



Derzeit sind die Stellen für Ingenieure/-innen bei der Stadt Lohmar mit sieben Frauen (58 %) und fünf Männern (42 %) besetzt.

Im vergangenen Berichtszeitraum konnte der Anteil an Frauen in diesem Bereich gesteigert werden. Zum 30. Juni 2015 betrug der Anteil an Frauen noch 45 %.

### 1.4.2 Technikerinnen und Techniker



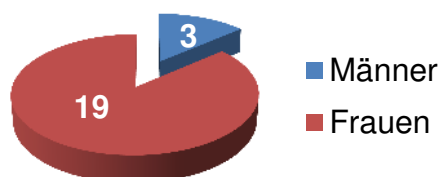
Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Technik aktuell bei 14 %. Es ist im abgelaufenen Berichtszeitraum nicht gelungen, neue Technikerinnen für die Stadt Lohmar zu gewinnen.

Ein Techniker scheidet im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans aus. Es muss Ziel der Personalgewinnung sein, für diese Stelle eine Frau einzustellen.

**➔ Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen im Bereich Technik soll auf mindestens 29 % gesteigert werden.**

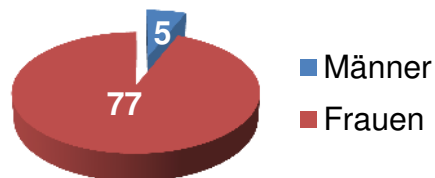
### 1.4.3 Sozialdienst

Im Sozialdienst werden die Mitarbeiter/-innen erfasst, die in sozialen Berufen, aber nicht in Kindertagesstätten oder Offenen Ganztagschulen, eingesetzt sind. Dies umfasst im Wesentlichen die Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-innen im Allgemeinen Sozialen Dienst, in den Bereichen Jugendförderung, Flüchtlingsbetreuung und Seniorenarbeit.



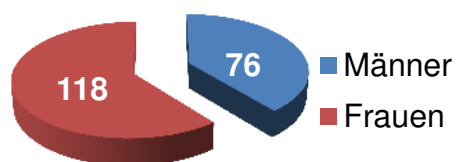
Hier beträgt der Frauenanteil 86 %. Ein konkreter Handlungsbedarf besteht nicht, dennoch wäre eine perspektivische Steigerung des Anteils der Männer wünschenswert.

#### 1.4.4 Erziehungsdienst



Im Erziehungsdienst sind ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer tätig. Hier beträgt der Frauenanteil 94 %. Eine Steigerung der Anzahl an Erziehern ist wünschenswert und gelingt zunehmend.

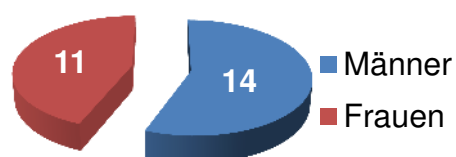
#### 1.4.5 Übrige Verwaltung



Im Bereich der „übrigen Verwaltung“ besteht ein Anteil von 61 % Frauen zu 39 % Männern.

### 1.5 Führungspositionen<sup>2</sup>

Als Führungsfunktionen werden Amts- und Abteilungsleitungen erfasst.



Die Führungspositionen umfassen am 1. Juli 2018

- 9 Amtsleitungen und
- 18 Abteilungsleitungen (davon zwei vakant).

Im Ergebnis sind in der Stadtverwaltung Lohmar weniger Frauen (44 %) in Führungspositionen tätig als Männer (56 %). Aus diesem Grund sollen vor allem Frauen motiviert werden, perspektivisch als Führungskraft tätig zu sein.

<sup>2</sup> Die Verwaltung wurde im Bereich der Führungsfunktionen zum 1. Juli 2018 umstrukturiert, weshalb hier die Daten zum Stichtag 1. Juli 2018 zugrunde gelegt wurden.

### 1.5.1 Amtsleitungen



Es gibt insgesamt neun Amtsleitungspositionen. Das Verhältnis von Frauen zu Männern beträgt daher 22 % zu 78 % am 1. Juli 2018.

Bereits im letzten Frauenförderplan war das Ziel definiert worden, den Anteil an Frauen in Amtsleitungspositionen von damals 25 % zu erhöhen. Zu diesem Zeitpunkt waren acht Amtsleitungspositionen besetzt und eine vakant. Bei der vakanten Stelle ist es nicht geglückt, eine geeignete Bewerberin einzustellen.

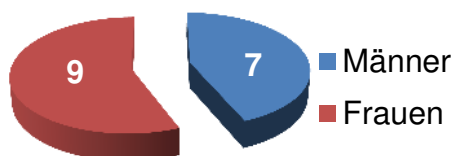
Obwohl Bewerberinnen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen waren, wurden auch bei zwei weiteren Nachbesetzungen von Amtsleitungen Männer ausgewählt, deren Eignung höher als die der Mitbewerberinnen bewertet wurde. Es besteht weiterhin das Ziel, freiwerdende Amtsleitungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans 2019 ff. werden voraussichtlich zwei Amtsleitungen (ein Mann und eine Frau) ausscheiden. Es sollte versucht werden, beide vakanten Stellen mit einer weiblichen Amtsleitung nachzubesetzen. Hierzu sollten bereits frühzeitig verwaltungsintern geeignete interessierte Nachfolgerinnen gefördert werden.



**Zielvorgabe: Der Anteil der Frauen in Amtsleitungspositionen soll auf mindestens 33 % gesteigert werden.**

### 1.5.2 Abteilungsleitungen



Zwei Positionen waren zum Erhebungszeitpunkt vakant. Hiervon ist inzwischen eine durch einen Mann besetzt. Die andere vakante Position soll mit einer Frau besetzt werden, die sich derzeit in die Aufgaben einarbeitet.

Insgesamt sind mehr Frauen als Männer auf der Ebene der Abteilungsleitung tätig, so dass hier kein Handlungsbedarf besteht.

## IV. Gendersensible Personalentwicklungsmaßnahmen

### 1. Work-Life-Balance

Die Stadt Lohmar unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

#### 1.1 Flexible Arbeitszeiten

Frauen und Männer haben aus unterschiedlichen Gründen den Wunsch nach individuellen Arbeitszeiten.

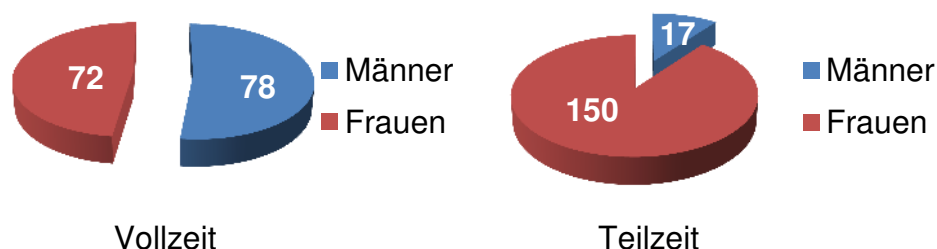
Die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten ist weiterhin zu unterstützen. Nach diversen Studien sind flexible Arbeitsbedingungen besonders förderlich für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Um die Arbeitszeit weiter zu flexibilisieren, ist eine Ausweitung der Rahmenarbeitszeit im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen. Die Funktionszeiten sind nach den Erfordernissen der Fachbereiche zu gestalten.

#### 1.2 Teilzeitangebote

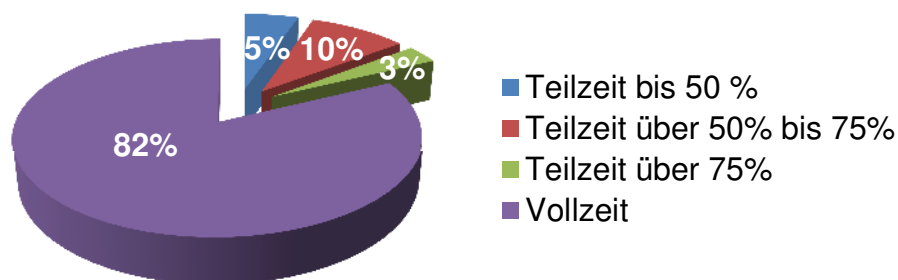
Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen ausgeschöpft, um Teilzeitanträgen aus familiären Gründen entsprechen zu können.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, werden über die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, informiert. Es wird auf das Recht hingewiesen, die Reduzierung der Arbeitszeit zu befristen.

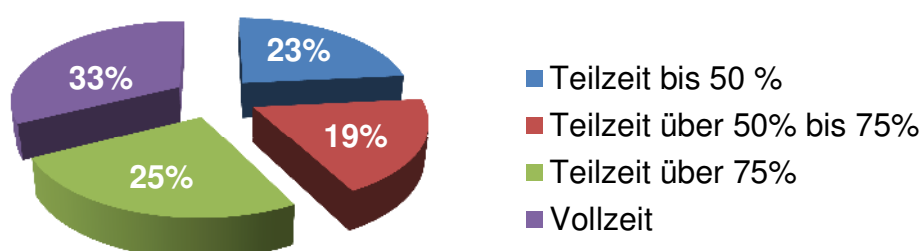


Von 317 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 167 (53 %) in Teilzeit tätig. Wenn auch die Geschlechterverteilung der Vollzeitkräfte nahezu ausgeglichen ist (72 Frauen = 48 %), ist der Anteil an Frauen in Teilzeit (90 %) deutlich höher als der der in Teilzeit arbeitenden Männern (10 %).

Männer in Voll- und Teilzeit:



Frauen in Voll- und Teilzeit:



1/3 der Frauen arbeiten in Vollzeit und 1/4 in vollzeitnaher Teilzeit.

Von der Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit machen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Lohmar in vielfältiger Weise Gebrauch. Es werden unterschiedlichste Teilzeitmodelle angeboten, welche die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, die Reduzierung der Wochenarbeitstage sowie eine Kombination beider Modelle beinhaltet. Die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in Abstimmung mit den Fachämtern in der Regel umgesetzt werden.

Die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit besteht grundsätzlich auf allen Ebenen und wird zunehmend auch unter den Führungskräften umgesetzt. In Kombination mit Mobiler Arbeit (siehe 1.3) soll hier die Möglichkeit geboten werden, auch bei privaten oder familiären Verpflichtungen eine Führungsposition wahrzunehmen.

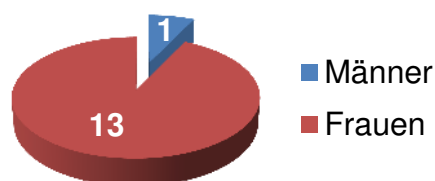
### 1.3 Mobile Arbeit

Um die Flexibilität weiter zu steigern, wird bereits in Einzelfällen Mobile Arbeit angeboten. Dies geschieht in der Regel, weil die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung mit der Berufstätigkeit verbinden möchten und anderenfalls nur ein geringeres Stundenvolumen leisten könnten, was weder im Interesse der Stadt Lohmar noch im Interesse der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters liegt.

Derzeit wird ein Konzept erarbeitet, in dem untersucht wird, wie und unter welchen Voraussetzungen Mobile Arbeit bei der Stadt Lohmar ausgeweitet werden kann.



## 1.4 Elternzeit und Beurlaubung



Es befinden sich derzeit 13 Frauen und ein Mann in Beurlaubung.

Eine temporäre berufliche Auszeit kann in Anspruch genommen werden, ohne dass dies negative Auswirkungen auf die Bezahlung oder die berufliche Weiterentwicklung hat. Ein Nachteil durch Elternzeit oder Beurlaubung ist weder gewünscht noch zulässig.

Mit der Bewilligung der Elternzeit oder Beurlaubung erhält die beantragende Person auch eine schriftliche Information über die Folgen der Elternzeit oder Beurlaubung.

Um die Verbundenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit oder Beurlaubung zur Verwaltung zu stärken, wird der Kontakt durch die Personalabteilung, in der Regel aber auch durch die Fachabteilungen, gehalten.

Inaktive Mitarbeiter/-innen werden einmal jährlich über die Ereignisse in der Stadtverwaltung informiert. Darüber hinaus erhalten sie für ihren Bereich interessante Stellenausschreibungen und können bei Interesse an relevanten In-House-Fortbildungen teilnehmen.

Der Stadt Lohmar ist es wichtig, zeitweise inaktive Mitarbeiterinnen perspektivisch wieder einzusetzen. Sie bietet daher auch während einer Beurlaubung die Möglichkeit, als Aushilfe oder als Teilzeitkraft mit geringem Stundenvolumen tätig zu sein. Auch hier kann Mobile Arbeit ein Instrument sein, die Rückkehr in die aktive Beschäftigung zu beschleunigen.

Rechtzeitig vor Rückkehr in den aktiven Dienst wird der künftige Einsatz besprochen und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant.

## 2. Leistungsorientierte Bezahlung

An der Leistungsorientierten Bezahlung können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Lohmar teilnehmen, unabhängig von Position, Status oder Stundenvolumen. Ausgenommen hiervon sind lediglich die Wahlbeamten.

Jahr	LOB gesamt <sup>3</sup>	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit
2015	318	220 (69 %)	98 (31 %)	143 (45 %)	175 (55 %)
2016	317	218 (69 %)	99 (31 %)	138 (44 %)	179 (56 %)
2017	328	226 (69 %)	102 (31 %)	141 (43 %)	187 (57 %)

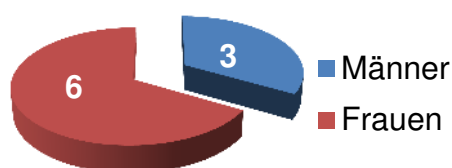
<sup>3</sup> Abweichende Gesamtteilnehmerzahl zur Gesamtmitarbeiterzahl resultiert aus unterjährigen Ein- und Austritten

In der LOB-Auszahlung (69 % Frauen, 31 % Männer) spiegelt sich das Verhältnis der gesamten Mitarbeiterschaft (70 % Frauen, 30 % Männer) wieder, so dass hier kein Handlungsbedarf besteht.

### 3. Karrierechancen

Insbesondere in Zeiten des demographischen Wandels und Fachkräftemangels muss Wert auf eine zielgerichtete Aus- und Weiterbildung gelegt werden. Die Stadt Lohmar bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich entsprechend ihren Fähigkeiten und Qualifikationen weiterzuentwickeln.

#### 3.1 Ausbildung

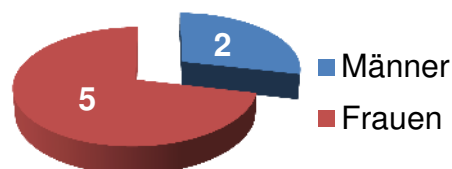


Insgesamt befinden sich zum Erhebungszeitpunkt neun Personen in Ausbildung bei der Stadt Lohmar. Acht hiervon (zwei Männer, sechs Frauen) absolvieren die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten, ein Mitarbeiter befindet sich im Berufspraktikum zum Erzieher.

Die Ausbildungspläne der Stadt Lohmar für die Ausbildungsgänge „Verwaltungsfachangestellte/-r“ und „Stadtinspektor/-in“ sehen vor, dass im Rahmen der Ausbildung auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern eingegangen wird. Hierzu werden die Auszubildenden nach Möglichkeit für die Dauer von einer Woche der Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen.

#### 3.2 Weiterbildung

Die Stadt Lohmar bietet „Quereinsteigern/-innen“ ohne eine Verwaltungsausbildung die Möglichkeit, die Verwaltungslehrgänge I und/oder II zu absolvieren.



Im letzten Erhebungszeitraum haben sieben Personen den Verwaltungslehrgang I begonnen, davon konnten zwei Frauen ihn bereits erfolgreich abschließen.

Aufbauend auf die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten bzw. den Verwaltungslehrgang I kann der Verwaltungslehrgang II besucht werden, um verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen und ggf. perspektivisch eine Führungsposi-

tion zu übernehmen. Analog hierzu ist der Qualifizierungsaufstieg im Beamtenbereich zu betrachten.



Von den fünf Personen, die im Erhebungszeitpunkt die entsprechenden Lehrgänge begonnen haben, konnte ein Mann diesen bereits erfolgreich beenden.

Die Führungskräfte sind gefordert, insbesondere Frauen mit entsprechendem Potential frühzeitig zu motivieren, sich im Rahmen der Weiterbildung zu qualifizieren, um später eine Führungsposition wahrnehmen zu können. Die Teilnahme an Weiterbildungen steht Mitarbeitenden in Voll- und Teilzeit offen.

### 3.3 Fortbildung

Die Stadt Lohmar bietet regelmäßig Fortbildungen an, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren. Bei der Auswahl der Fortbildungsangebote wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

Insbesondere Führungskräfte sind aufgefordert, an gleichstellungsrelevanten Fortbildungen teilzunehmen.

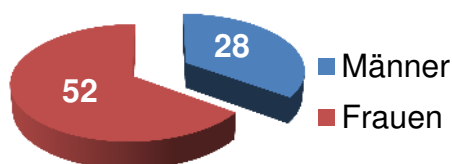
Für Mitarbeiterinnen sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme von Führungstätigkeiten vorbereiten.

Frauen und Männer, die sich für Führung oder beruflichen Aufstieg interessieren, werden aktiv bei der Suche nach Fortbildungen unterstützt.

Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeitern/-innen in Voll- und Teilzeit, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, eine Teilnahme möglich ist.

### 3.4 Höhergruppierungen und Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Aufgaben

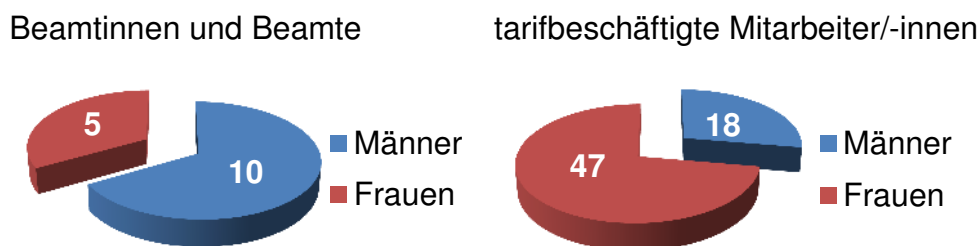
Sofern die Mitarbeiter/-innen entsprechende Stellen bekleiden und die persönlichen Voraussetzungen erfüllen, werden sie entsprechend der Stellenwertigkeit höhergruppiert bzw. befördert.



Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 80 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen durchgeführt. Dies betraf zu 65 % Frauen und zu 35 % Männer.

Insgesamt wurden 23 % aller Frauen und 29 % aller Männer befördert oder höhergruppiert.

Auffällig ist, dass im Bereich der Beamten/-innen dieses Verhältnis zu Lasten der Frauen kippt:



Im Fall der tarifbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entspricht das Verhältnis der durchgeführten Höhergruppierungen (72 % Frauen und 28 % Männer) genau dem Verhältnis der tarifbeschäftigten Frauen (72 %) und Männer (28 %) insgesamt.

Im Bereich der verbeamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weicht dies ab. Von den durchgeführten Beförderungen erfolgten nur 33 % im Fall von Frauen, obwohl der Frauen-Anteil innerhalb der Gruppe der Beamten/-innen bei 53 % liegt. Anders ausgedrückt wurden 71 % der Beamten, aber nur 31 % der Beamtinnen befördert. Hier muss beleuchtet werden, woraus dies resultiert.

Insgesamt haben sich weniger Beamtinnen auf höherbewertete Stellen entwickelt bzw. entwickeln wollen, als die männlichen Kollegen. Hier wird künftig verstärkt versucht, Beamtinnen frühzeitig zu fördern, um später eine entsprechend höherwertige Stelle zu übernehmen.

Sind in bestimmten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, sind bei der Entscheidung über eine Beförderung/Höhergruppierung oder eine Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, welche zu einer Beförderung/Höhergruppierung führen kann, gem. § 7 LGG Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

## 4. Personalgewinnung

### 4.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben. Über die Ausschreibung sind auch die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise zu informieren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle Stellen einschließlich der Funktionen mit Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in

Teilzeit auszuschreiben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.  
Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird zukünftig in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.

## **4.2 Vorstellungsgespräche**

Haben sich auf eine Stellenausschreibung für eine Stelle, in deren Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl Frauen als auch Männer beworben, sind mindestens gleich viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, sofern sie über die geforderten Qualifikationen verfügen.

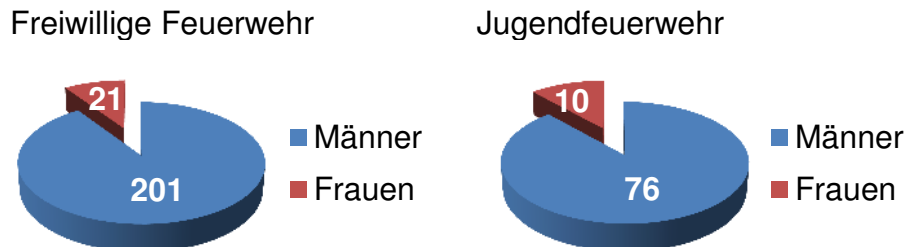
Entscheidet sich das zuständige Gremium nach dem Auswahlverfahren für einen Bewerber, so ist diese Entscheidung auch im Hinblick auf den Gleichstellungsplan zu begründen.

Auswahlkommissionen werden grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt. Ist dies ausnahmsweise aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht.

## V. Sonstige Einrichtungen

### 1. Freiwillige Feuerwehr

Auch im Bereich der Freiwilligen Feuerwehr sollen Frauen zu einer Übernahme dieses Ehrenamts motiviert werden. Die Freiwillige Feuerwehr nimmt aus diesem Grund seit 2018 am Girls Day teil.



Derzeit sind 9 % der Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr und 12 % der Mitglieder der Jugendfeuerwehr weiblich. Auch im Führungstrio der Jugendfeuerwehr ist eine Frau vertreten.

Die Anzahl der weiblichen Feuerwehrkräfte sollte weiterhin gesteigert werden. Hier unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Lohmar die Freiwillige Feuerwehr.

### 2. Schulen, Kindertagesstätten und weitere Einrichtungen

In der Stadt Lohmar sind neben städtischen Einrichtungen auch Einrichtungen in anderer Trägerschaft vertreten.

In städtischer Trägerschaft sind:

- sieben Kindertagesstätten
- zwei Offene Ganztagschulen
- Stadtbücherei
- Naturschule
- Musik- und Kunstschule

In anderer Trägerschaft<sup>4</sup> sind:

- vier Grundschulen
- zwei weiterführende Schulen
- zehn Kindertagesstätten
- zwei Offene Ganztagschulen

Die Besetzung der Leitungspositionen der genannten Einrichtungen wird nachfolgend nachrichtlich aufgeführt.

<sup>4</sup> Hier erfolgt die Besetzung der Leitungspositionen nicht durch die Verwaltung.

## 2.1 Grundschulen



## 2.2 Weiterführende Schulen



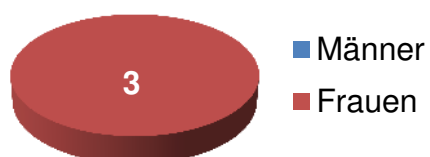
## 2.3 Kindertagesstätten



## 2.4 Offene Ganztagschulen



## 2.5 Weitere Einrichtungen (Stadtbücherei, Naturschule, Musik- und Kunstschule)



## VI. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2023.

Lohmar, den 21. November 2018

Stadt Lohmar  
Der Bürgermeister

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Horst Krybus', written in a cursive style.

Horst Krybus



## Anlage 1

### Übersicht der in 2016 – 2018 zu erreichenden Ziele inkl. Umsetzung

Funktion	weiblich	männlich	Nachbesetzung mit einer Frau
Amtsleitung A 15	1		erfolgt (nicht A 15, da Tarifbeschäftigte)
Amtsleitung A 14		1	nicht erfolgt, da keine geeignete Bewerberin gefunden werden konnte
Amtsleitung A 13 h. D.		1	nicht erfolgt, da keine geeignete Bewerberin gefunden werden konnte
A 12 1 x Abteilungsleitung 2 x Sachbearbeitung	1	2	Es konnten zwei Stellen mit geeigneten Frauen (darunter die Position der Abteilungsleitung) besetzt werden. (zweimal nicht A 12, da Tarifbeschäftigte)
A 9 m. D.		1	Die Stelle wurde mit einer Tarifbeschäftigten besetzt.
EGr. 6 (Bauhofmitarbeiter)		1	nicht erfolgt, da keine geeignete Bewerberin gefunden werden konnte

Maßnahmen gem. Datenerhebung:

- Anhebung der Anzahl weiblicher Amtsleitungen: konnte nicht erreicht werden (s. III. 1.5.1)
- Anhebung der Anzahl der Ingenieurinnen: das Verhältnis ist ausgeglichen (s. III. 1.4.1)
- Anhebung der Anzahl der Technikerinnen: es konnten keine geeigneten Frauen gefunden werden (s. III. 1.4.2)

## Anlage 2

### Übersicht der in 2019 – 2023 zu erreichenden Ziele

#### Zu III. 1.3.3

Steigerung des Frauenanteils in folgenden Entgeltgruppen perspektivisch auf 50 %.

	Nachbesetzung zwischen 01.07.2018 und 30.06.2023 - weiblich -	Nachbesetzung zwischen 01.07.2018 und 30.06.2023 - männlich -	Nachbesetzung durch Frau möglich?
A 15 / EGr. 15		1	Ja
A 13		1	Stelle entfällt
A 12 / EGr. 12 / S 18		1	Ja

#### Zu III. 1.4.2

Steigerung der Anzahl der Technikerinnen perspektivisch auf 50 %.

Es scheidet ein Techniker aus. Es ist noch zu klären, ob hier eine Nachbesetzung durch einen Techniker bzw. eine Technikerin oder durch eine Verwaltungskraft erfolgt. In jedem Fall sollte die Nachbesetzung durch eine Frau angestrebt werden. Dadurch könnte ggf. im Berichtszeitraum eine Steigerung des Frauenanteils auf 29 % erreicht werden.

#### Zu III. 1.5.1

Steigerung des Frauenanteils in der Funktion „Amtsleitung“ perspektivisch auf 50 %.

	Nachbesetzung zwischen 01.07.2019 und 30.06.2023 - weiblich -	Nachbesetzung zwischen 01.07.2019 und 30.06.2023 - männlich -	Nachbesetzung durch Frau möglich?
Amtsleitung	1	1	Ja

Es scheiden im Geltungszeitraum zwei Amtsleitungen aus. Sofern beide Stellen mit Frauen nachbesetzt würden, könnte der Anteil der weiblichen Amtsleitungen von 22 % auf 33 % ansteigen.

## Anlage 3

### Datenerhebung zum 30. Juni 2018

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht, Status, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Beschäftigungsumfang

Unterrepräsentanzen von Frauen sind farblich hervorgehoben

alle Mitarbeiter/innen - ohne Auszubildende																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>MA insgesamt</b>	317	222	70,0	150	72	48,0	52,7%	167	150	89,8	57	52	91,2	51	42	82,4	59	56	94,9

Statusgruppe: Beamtinnen und Beamte insgesamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>Beamtinnen/ Beamte insgesamt</b>	30	16	53,3	19	5	26,3	36,7%	11	11	100,0	5	5	100,0	3	3	100,0	3	3	100,0

Statusgruppe: tariflich Beschäftigte insgesamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>tarifl. Beschäftigte insgesamt</b>	287	206	71,8	131	67	51,1	54,4%	156	139	89,1	52	47	90,4	48	39	81,3	56	53	94,6

Auszubildende																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Verwaltungs- fachangestellt	8	6	75,0	8	6	75,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Erzieher/-in	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	9	6	66,7	9	6	66,7	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

Beamtinnen und Beamte																			
Beamtinnen und Beamte - allg. Verwaltung Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
<b>A 7</b>	3	1	33,3	3	1	33,3	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 8	3	3	100,0	1	1	100,0	66,7%	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 9	2	1	50,0	1	1	100,0	50,0%	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 9 + Zulage	2	1	50,0	2	1	50,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	10	6	60,0	7	4	57,1	30,0%	3	3	100,0	3	3	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0

Beamtinnen und Beamte - allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 10	2	1	50,0	1	0	0,0	50,0%	1	1	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	0	0	0,0
A 11	6	5	83,3	2	1	50,0	66,7%	4	4	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	2	2	100,0
<b>A 12</b>	8	3	37,5	5	0	0,0	37,5%	3	3	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0
A 13	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	17	9	52,9	9	1	11,1	47,1%	8	8	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0	3	3	100,0

Beamtinnen und Beamte - allg. Verwaltung Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt																			
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
A 14	2	1	50,0	2	1	50,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
A 15	1	0	0,0	1	0	0,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	3	1	33,3	3	1	33,3	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

### tariflich Beschäftigte

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
2	11	11	100	0	0	0	1	11	11	100	8	8	100	3	3	100	0	0	0
3	5	3	60,0	2	0	0,0	60,0%	3	3	100,0	3	3	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>87,5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>87,5%</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
4	4	1	25,0	2	0	0,0	50,0%	2	1	50,0	1	1	100,0	1	0	0,0	0	0	0,0
5	37	18	48,6	16	1	6,3	56,8%	21	17	81,0	8	7	87,5	8	6	75,0	5	4	80,0
6	39	15	38,5	27	5	18,5	30,8%	12	10	83,3	3	3	100,0	6	4	66,7	3	3	100,0
7	5	2	40,0	5	2	40,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
8	26	21	80,8	16	11	68,8	38,5%	10	10	100,0	2	2	100,0	3	3	100,0	5	5	100,0
9a	9	7	77,8	4	2	50,0	55,6%	5	5	100,0	3	3	100,0	0	0	0,0	2	2	100,0
<b>insgesamt</b>	<b>120</b>	<b>64</b>	<b>53,3</b>	<b>70</b>	<b>21</b>	<b>30,0</b>	<b>41,7%</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>86,0</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>94,1</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>72,2</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>93,3</b>

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
9b	15	9	60,0	6	4	66,7	60,0%	9	5	55,6	5	2	40,0	2	1	50,0	2	2	100,0
9c	2	2	100,0	0	0	0,0	100,0%	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0
10	13	10	76,9	5	3	60,0	61,5%	8	7	87,5	2	1	50,0	3	3	100,0	3	3	100,0
11	9	6	66,7	4	2	50,0	55,6%	5	4	80,0	0	0	0,0	2	1	50,0	3	3	100,0
12	2	1	50,0	0	0	0,0	100,0%	2	1	50,0	1	1	100,0	1	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>68,3</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>60,0</b>	<b>63,4%</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>73,1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

tariflich Beschäftigte - allg. Verwaltung analog Laufbahngruppe 2/ 2. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
13	5	3	60,0	3	1	33,3	40,0%	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	2	2	100,0
14	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>66,7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0</b>	<b>33,3%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>

tariflich Beschäftigte - sozialer Bereich analog Laufbahngruppe 1/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 2	3	2	66,7	0	0	0,0	100,0%	3	2	66,7	1	1	100,0	1	0	0,0	1	1	100,0
<b>insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>

tariflich Beschäftigte - sozialer Bereich analog Laufbahngruppe 1/ 2. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 3	24	23	95,8	6	5	83,3	75,0%	18	18	100,0	4	4	100,0	8	8	100,0	6	6	100,0
S 8a	45	42	93,3	16	14	87,5	64,4%	29	28	96,6	6	6	100,0	5	5	100,0	18	17	94,4
S 8b	2	2	100,0	0	0	0,0	100,0%	2	2	100,0	1	1	100,0	1	1	100,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>67</b>	<b>94,4</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>86,4</b>	<b>69,0%</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>98,0</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>95,8</b>

tariflich Beschäftigte - sozialer Bereich analog Laufbahngruppe 2/ 1. Einstiegsamt																			
EGr.	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit- quote	Teilzeit			davon 0 - 50 %			davon 51 - 75 %			davon >75 %		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%		Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
S 10	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
S 11b	13	11	84,6	7	6	85,7	46,2%	6	5	83,3	2	2	100,0	2	2	100,0	2	1	50,0
S 12	3	3	100,0	1	1	100,0	66,7%	2	2	100,0	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0
S 13	5	5	100,0	3	3	100,0	40,0%	2	2	100,0	0	0	0,0	0	0	0,0	2	2	100,0
S 14	4	4	100,0	4	4	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
S 15	3	2	66,7	1	0	0,0	66,7%	2	2	100,0	0	0	0,0	1	1	100,0	1	1	100,0
S 17	1	1	100,0	1	1	100,0	0,0%	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
<b>insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>90,0</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>88,9</b>	<b>40,0%</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>91,7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80,0</b>